

**内部不正対策ソリューションガイド公開イベント
～ これでわかる内部不正対策！～
パネルディスカッション**

2014.1.29

**株式会社リンクアンドモチベーション
高橋 潤**



Link and Motivation Group

リンクアンドモチベーショングループ 概要

■基礎情報

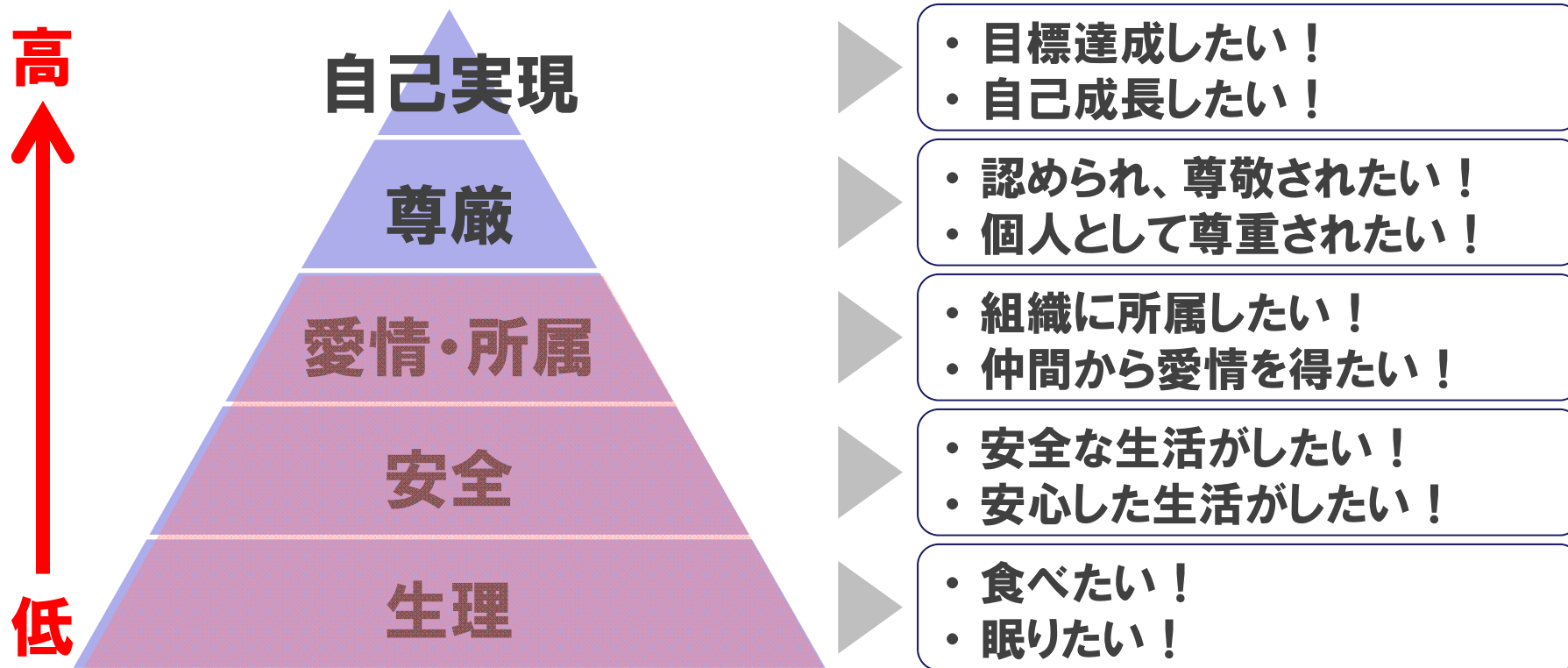
- ・創業 2000年4月7日
- ・上場市場 東京証券取引所 市場第一部
- ・売上高 233億円(2013年計画)
- ・社員数 1,453名(2013年6月1日時点)
- ・ミッション モチベーションエンジニアリングによって
組織と個人に変革の機会を提供し意味のあふれる社会を実現する

■事業領域



人のモチベーションとは何か？

■ マズローの欲求階層説



最低でも「愛情・所属レベル」まで満たされなければ
内部不正を起こす可能性があると考えられる。

組織を自己実現人で構成するために

■ 従業員との関係構築プロセス

築く
(エントリー)

自己実現の
方向性と
会社の方向性を
共感を紡ぐ

高める
(チューニング)

関係の“見える化”と
信頼とコミュニケー
ションを繋ぐことで
帰属意識を高める

解く
(イグジット)

解消しやすい
関係を構築する

尊厳以上のレベルで会社と個人の間をつなぐことで、内部不正を予防することが大事。

「築くフェーズ」で大切なこと

■ 4つのコミットメント

組織コミットメント

「この組織のための犠牲は厭いません」
組織への忠誠心、集団凝集性

キャリアコミットメント

「自分で成長したい、出世したい」
自己成長欲求、健全な野心
適度な安定志向

ジョブコミットメント

「今、この仕事が好きです」
職務への献身、改善への動機

ミッションコミットメント

「社会的使命を成し遂げたい」
価値観への共鳴、使命感の共有
誇りの自覚

(Cohen, 1993)

何にコミットして自己実現をしたいのか、
入り口で明確にすることが大事。

「高めるフェーズ」で大切なこと

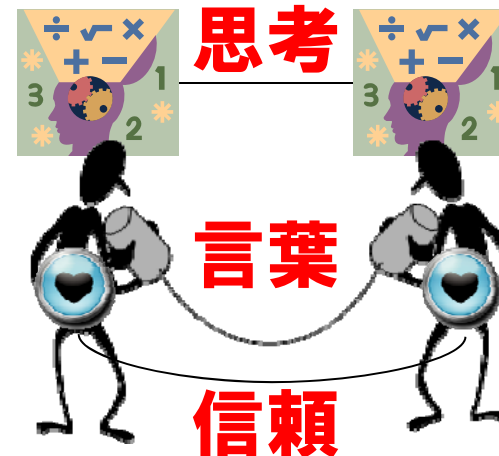
診断

「組織の関係を
見える化する」



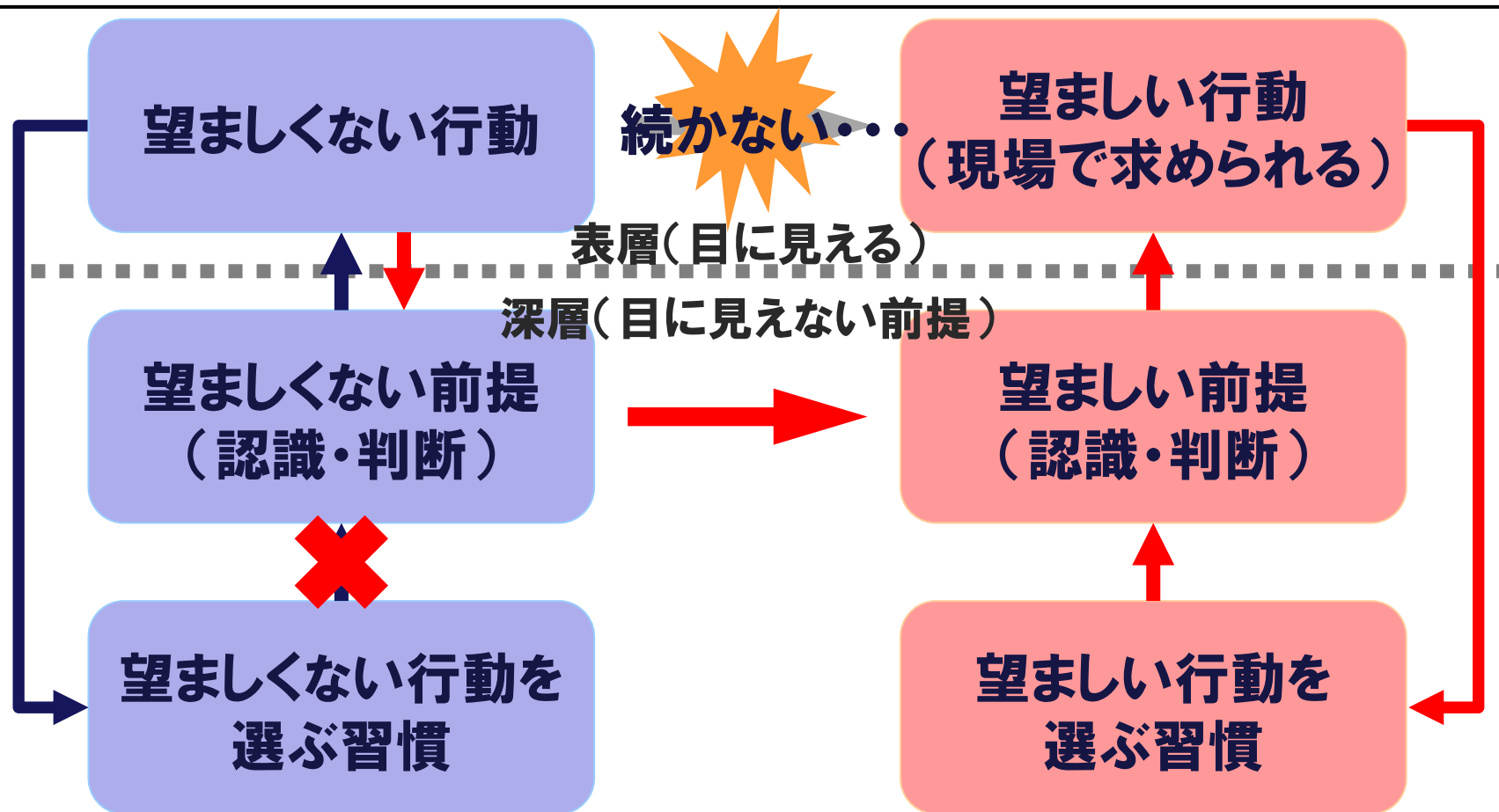
変革

「組織の関係を
つなぎ直す」



表面的な関係性だけでなく、
思考(意図・意味)と信頼(感情)を繋ぐことが大事。

思考・信頼を繋ぐために



行動のすり合わせだけでなく、前提となる
判断や価値観をすり合わせることが大事。

「解くフェーズ」で大切なこと

自己の実現のために
「辞めにくい会社」ではなく「辞めやすい会社」を創る
その実現のために

例えば・・・

- ① 年功型賃金や退職金制度などの「後払いシステム」を廃止
- ② 人事評価や期待要望のすり合わせ機会の多頻度化
- ③ 選択型、選抜型研修の充実による「選び-選ばれる」関係構築
- ④ 社内労働市場を構築する

本人の自己実現を目的として、
関係を解消しやすい環境を整えておくことが大事。